

**PENERAPAN PASAL 64-66 UU NO.13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM TINJAUAN HUKUM ISLAM
(Studi Kasus di PT. Ciptaning Wira Raharja)**

SKRIPSI



**Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S-1)
Ilmu Syari'ah**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA	
No. KLAS K S - 2010 060 M	No. REG : S-2010/M/060 ASAL BUKU : TANGGAL :

Oleh:

MARYAM JAMILA
NIM. C02206129

**Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel
Fakultas Syari'ah
Jurusan Mu'amalah**

**SURABAYA
2010**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:


Nama : Maryam Jamilah
Nim : CO2206129
Fakultas/ Jurusan : Syariah/ Muamalah
Judul : PENERAPAN PASAL 64-66 UU NO. 13 TAHUN
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM
TINJAUAN HUKUM ISLAM (Studi Kasus di PT.
Ciptaning Wira Raharja)

Dengan sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil
penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Tertanda, Surabaya 03 Agustus 2010

Saya yang menyatakan,




MARYAM JAMILAH
NIM: CO2206129

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Maryam Jamila ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Ampel pada hari Selasa tanggal, 3 Agustus 2010 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syari'ah

Majelis Munaqasah Skripsi:

Ketua,



H. Mohammad Arif, M.A
NIP. 197001182002121 001

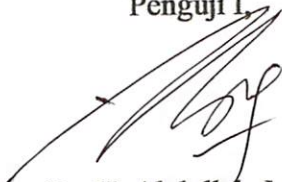
Sekretaris,



Wahid Hadi Purnomo M.H
NIP. 197410252006041002

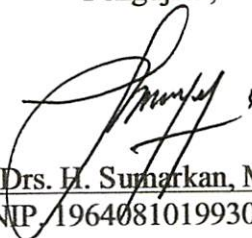
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penguji I,



Dr. H. Abdullah, M.Ag
NIP. 196309041992031002

Penguji II,



Drs. H. Sumarkan, M.Ag
NIP. 196408101993031002

Pembimbing,



H. Mohammad Arif, M.A
NIP. 197001182002121 001

Surabaya, 05 Agustus 2010

Mengesahkan,
Fakultas Syari'ah
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,



Drs. H. A. Faishol Haq, M.Ag.
NIP. 195005201982031002

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul Penerapan Pasal 64-66 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam Tinjauan Hukum Islam (Studi Kasus Di PT. Ciptaning Wira Raharja) adalah hasil penelitian lapangan untuk menjawab pertanyaan bagaimana penerapan Pasal 64-65 menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Ciptaning Wira Raharja , bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penerapan Pasal 64-65 menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Ciptaning Wira Raharja, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk ingin mengetahui dan memahami bagaimana penerapan Pasal 64-65 menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Ciptaning Wira Raharja dan ingin mengetahui dan memahami bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penerapan Pasal 64-65 menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Ciptaning Wira Raharja.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik pembacaan dan kajian teks (*text reading*), setelah data terkumpul kemudian data diolah dengan teknik *organizing*, *editing* dan *coding*. Kemudian dianalisis dengan teknik deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan logika deduktif untuk memperoleh kesimpulan yang khusus dan dianalisis menurut hukum Islam.

Hasil penulisan ini menyimpulkan bahwa Penerapan Pasal 64-66 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT Ciptaning Wira Raharja dalam hal ini hukum Islam memandang bahwa perjanjian kerja sistem *outsourcing* di-*qiyas*-kan pada *syirkah abdān*, sedangkan dalam penerapan di PT Ciptaning Wira Raharja disimpulkan bermasalah karena menyimpang dari Pasal 64-65 menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum Islam dalam hal ini adalah *syirkah abdān*.

Sejalan dengan kesimpulan di atas maka kepada semua pihak disarankan, untuk lebih serius lagi memperhatikan kepentingan para pekerja yang seringkali dirugikan oleh kebijakan perusahaan, dan untuk dapat membuat peraturan yang adil baik kepada para pengusaha dan pekerja. untuk dapat memberikan hak pekerja dengan adil, tidak semena-mena dan taat kepada peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan untuk dapat melakukan tugasnya sesuai yang telah disepakati bersama sebagai kewajiban dan menuntut hak-hak yang seharusnya menjadi milik pekerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TRANSLITERASI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Kajian Pustaka	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Hasil Penelitian	10
G. Definisi Operasional	10
H. Kerangka Teori	11
I. Metode Penelitian	13
J. Sistematika Pembahasan	17
BAB II <i>SYIRKAH 'ABDAN</i> DALAM HUKUM ISLAM	19

A. <i>Syirkah Abdan</i>	19
1. Pengertian <i>Syirkah Abdan</i>	19
2. Landasan Hukum.....	21
3. Rukun dan Syarat	23
4. Berakhinya Akad.....	26

BAB III PENERAPAN PASAL 64-66 UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. CIPTANING WIRA RAHARJA.....

A. Ketentuan Pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	29
B. Penerapan Pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Ciptaning Wira Raharja.....	39

BAB IV ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PENERAPAN PASAL

64-66 Undang-Undang NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. CIPTANING WIRA RAHARJA...	48
--	-----------

A. Analisis Hukum Islam Terhadap Ketentuan Pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	48
B. Analisis Hukum Islam Terhadap Penerapan Pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT. Ciptaning Wira Raharja.....	54

BAB V PENUTUP	59
----------------------------	-----------

A. Kesimpulan	59
----------------------------	-----------

B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	63

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam al-Quran Allah berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."* (QS. 62:10)

Ayat diatas menjelaskan dengan tegas bahwa setiap orang harus bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan berbagai alasan masyarakat berusaha untuk menghidupi kebutuhan hidup, sementara persaingan didunia usaha semakin ketat salah satunya disebabkan oleh penambahan penduduk yang berdampak pada meningkatnya pengangguran, berbagai ketetapan pemerintah pun dibuat untuk menurunkan angka pertumbuhan penduduk dan pengangguran dengan menciptakan lapangan pekerjaan. Namun hingga saat ini masalah pertumbuhan penduduk dan penganguarn masih menjadi PR bagi pemeritah.

¹ Depatemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Penerbit Diponegoro, Cet. X, 2005), 554

Sebagai masyarakat yang bernegara haruslah mentaati peraturan yang dibuat oleh pemerintah demi kemaslahatan bersama, seperti dalam firmanNya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ

فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

*"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah rasul(nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-quran) dan rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu adalah lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya."*² (QS. 4:59)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemerintah telah mengatur sedemikian banyak urusan rakyat termasuk diantaranya urusan penghidupan dan pekerjaan, baik dalam berupa keputusan, peraturan hingga undang-undang. Salah satu bentuk undang-undang yang berhubungan dengan pekerja adalah UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang yang telah disahkan di Jakarta pada tanggal 25 Maret 2003 oleh Megawati Soekarno Putri yang ketika itu menjabat sebagai Presiden RI yang ke empat ini memuat berbagai peraturan ketenagakerjaan dimulai dari ketentuan umum hingga penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan buruh.

² Ibid, 87

Yang menarik dan selalu menjadi perhatian banyak kalangan adalah mengenai hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja pada Pasal 64 yang berbunyi "perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis"³. *outsourcing* (alih daya) dalam hukum ketenaga kerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborong pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja.

Pengaturan hukum *outsourcing* (alih daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 (Pasal 64,65, dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep 101/Men/VI/2004 tentang cara perijinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (Kepmen101/2004). Peraturan tentang *outsourcing* (alih daya) ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap.⁴

Sebutan *outsourcing* ini muncul dalam praktik ketentuan tentang penyedia jasa pekerja tepatnya pada pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (dalam hal ini yang dimaksud adalah menggunakan sumber daya manusia dari perusahaan lain)

³ Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ,(Surabaya, Kesindo Utama, Cet II,2008)180

⁴ <http://panmohamadfaiz.com/category/outsourcing/>13 november 2009

Outsourcing ini merupakan salah satu cara bagi para pengusaha untuk merekrut pekerja dengan mudah, sehingga para pengusaha dapat berkonsentrasi dalam kompetensi utama usaha produksi dan memiliki kualitas daya saing di pasaran.

Dalam dunia persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk membuat biaya produksi menjadi ekonomis (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat meminimalisir pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Outsourcing (Alih Daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa sistem bisnis kepada perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Kerap kali sistem *outsourcing* diartikan sebagai perjanjian kontrak kerja dengan waktu tertentu, hal ini disebabkan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa merupakan hubungan kerja dengan kontrak perjanjian waktu tertentu, sejatinya sistem *outsourcing* tertulis ketentuan tersebut dalam Pasal 66 ayat 2 (b) Undang- undang yang mengatur tentang *outsourcing* menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian waktu tidak tertentu yang tertulis dalam Pasal 59. namun dalam prakteknya para pengusaha banyak

yang menerapkan *outsourcing* dengan perjanjian waktu tertentu (kontrak) persepsi inilah yang mengasumsikan bahwa *outsourcing* adalah perjanjian kontrak. Sehingga banyak pro kontra terhadap *outsourcing* dikalangan masyarakat.

Salah satu peraturan yang disebutkan tentang *outsourcing* adalah tersebut dalam Pasal 66 tentang pekerjaan penunjang bagi pekerja *outsourcing*. Konsep ini dapat berkembang dan berubah secara dinamis seiring berkembangnya kebutuhan dunia usaha, sedangkan interpretasi yang dibuat undang-undang sangat luas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perbedaan persepsi antara pelaku dunia usaha baik pengusaha ataupun buruh dapat saja terjadi, bahkan menurut potensi masalah adalah apakah pembuat undang-undang dan penegak undang-undang di satu pihak dan para pengusaha dan industriawan di pihak lain mempunyai pengertian dan interpretasi yang sama mengenai istilah-istilah tersebut.

Sebut saja di PT Morita Tjokro Gearindo yang terletak di Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta Timur, berdasarkan data yang diperoleh penulis bahwa pada tahun 2003 telah mempekerjakan salah satu pekerja dari PT Ciptaning Wira Raharja Indoesia di bagian Operator Produksi hingga tahun 2005 sesuai kontrak yang berlaku sesuai dengan SK No. 186/CWR/IV/-05,. Dan di

tahun 2005 diangkat sebagai Karyawan tetap di bagian yang sama yakni berhubungan langsung dengan proses produksi.

Dari kasus diatas jika kita analisis berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Pasal 66 yang berbunyi:

“Pekerja/ buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”

Maka tampak perbedaan antara peraturan dan praktek di perusahaan inilah yang menjadi latar belakang penelitian yang ingin penulis analisis. Berdasarkan latar belakang tersebut dan mengacu pada payung hukum baik berdasar UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun hukum Islam, maka penelitian yang akan penulis analisis berjudul “PENERAPAN PASA 64-66 UU NO. 13 TAHUN 2003 BERDASARKAN UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM TINJAUAN HUKUM ISLAM (STUDI KASUS DI PT. CIPTANING WIRA RAHARJA)”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Adapun kemungkinan-kemungkinan cakupan yang akan muncul dalam penelitian dan dapat diduga sebagai masalah diantaranya:

1. Ketentuan Pasal 64-66 berdasarkan UU No.13 Tahun 2003

2. Penerapan perjanjian kerja *outsourcing*
3. Perjanjian kerja menurut UU No.13 Tahun 2003
4. Penerapan perjanjian kerja menurut UU No.13 Tahun 2003
5. Penerapan Ketentuan Pasal 64-66 berdasarkan UU No.13 Tahun 2003
6. Penerapan perjanjian kerja di PT. Ciptaning Wira Raharja
7. Tinjauan hukum Islam ; *syirkah abdan*
8. Tinjauan hukum Islam ; *al-ijarah*

Dengan adanya kemungkinan-kemungkinan yang tersebut diatas maka perlu dibuat batasan masalah yang sesuai dengan penelitian yang dimaksud agar tercapai tujuan dari pada penelitian.maka batasan masalah tersebut diantaranya:

1. Ketentuan Pasal 64-66 berdasarkan UU No.13 Tahun 2003
2. Penerapan Ketentuan Pasal 64-66 berdasarkan UU No.13 Tahun 2003
3. Tinjauan hukum Islam diantaranya; *syirkah abdan*
4. Penerapan perjanjian kerja di PT. Ciptaning Wira Raharja

C. Rumusan masalah

Rumusan masalah yang diperoleh dari latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan Pasal 64-65 menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Ciptaning Wira Raharja ?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penerapan Pasal 64-65 menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Ciptaning Wira Raharja ?

D. Kajian Pustaka

Diantara judul serupa yang pernah dikaji diantaranya:

1. Skripsi dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penerapannya Perjanjian Kerja Menurut Uu No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Perusahaan Eksport Utama Jati Kudus” Oleh Nur Jamilah penelitian ini menganalisa perjanjian ketenagakerjaan yang tertulis dalam UU No.13 Tahun 2003 dan penerapan perjanjian kerja tersebut dikhususkan di Perusahaan Eksport Utama Jati Kudus.
2. Skripsi dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap *Outsourcing* Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” Oleh Fitri Ulfamawati, penelitian ini menganalisa perjanjian kerja yang dispesifikasikan pada sistem *outsourcing* yang tertuang pula dalam UU No.13 Tahun 2003 yang dianalisis berdasarkan konsep *al-ijarah* dan *syirkah*

Yang membedakan penelitian tersebut diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah bahwa, penulis memberikan spesifikasi *outsourcing* bukan pada perjanjian kerja, hubungan kerja, perlindungan ataupun pengupahan akan tetapi pada klasifikasi *core business* dan *non core business* yang menjadi dasar pelaksanaan *outsourcing* berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan penerapannya di perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* yang kemudian dianalisis dengan hukum Islam.

E. Tujuan Penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan serta menganalisis secara kritis masalah *outsourcing* khususnya dalam penerapan klasifikasi *core business* dan *non core business*, deskripsi tersebut meliputi:

1. Ingin mengetahui dan memahami bagaimana penerapan Pasal 64-65 menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Ciptaning Wira Raharja
2. Ingin mengetahui dan memahami bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penerapan Pasal 64-65 menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Ciptaning Wira Raharja

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah, diharapkan berguna dan memiliki nilai guna sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis: sebagai upaya untuk menambah wawasan tentang *outsourcing* secara teoritis dan praktis di lapangan khususnya dalam bidang ketenagakejaan baik bagi penulis maupun para pembaca penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis

a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian sekaligus sumbangsih kepada para pemikir hukum Islam dalam melakukan penelitian lanjutan di bidang yang serupa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Diharapkan pula dapat berguna bagi masyarakat khususnya para pelaksana dilapangan antara para pengusaha dan pkerja agar selalu sejalan dengan apa yang telah diatur dalam peraturan yang berlaku dan tidak menyimpang dari *Syari'ah* Islam.

G. Definisi Operasional

Pencrapan : Pelaksanaan atau praktek suatu ketentuan yang berlaku

Pasal-64-66 : Pasal-pasal mengenai perjanjian kerja *outsourcing* yang terdapat dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan .

Ketenagakerjaan : Segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja baik sebelum, selama dan sesudah masa kerja

Hukum Islam : Peraturan-peraturan dan ketentuan hukum yang bersumber dari al-Quran, Hadist dan pendapat para *fuqaha'* yang terkait dengan *syirkah abdan*

H. Kerangka Teori

1. *Syirkah*

Menurut hukum Islam teori *syirkah* dibagi menjadi empat bagian

yaitu: digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *Syirkah wujūh*

Yaitu kerja sama antara dua orang atau lebih untuk membeli sesuatu tanpa modal, tetapi hanya modal kepercayaan dan keuntungan dibagi antara sesama mereka.

b. *Syirkah abdan*

Yaitu kerja sama antara dua orang atau lebih untuk melakukan suatu usaha atau pekerjaan. Hasilnya dibagi antara sesama mereka berdasarkan perjanjian seperti pemborong bangunan, instalasi listrik dan lainnya.

c. *Syirkah mufāwadhah*

Yaitu kerja sama antara dua orang atau lebih untuk melakukan suatu usaha dengan persyaratan sebagai berikut:

- 1) Modalnya harus sama banyak. Bila ada di antara anggota persyarikatan modalnya lebih besar, maka syirkah itu tidak sah.
- 2) Mempunyai wewenang untuk bertindak, yang ada kaitannya dengan hukum. Dengan demikian anak-anak yang belum dewasa belum bisa menjadi anggota persyarikatan
- 3) Satu agama, sesama muslim, tidak sah bersyariat dengan non-muslim.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- 4) Masing-masing anggota mempunyai hak untuk bertindak atas nama *syirkah* (kerja sama).

d. *Syirkah ‘inān*

Yaitu kerja sama antara dua orang atau lebih dalam permodalan untuk melakukan suatu usaha bersama dengan cara membagi untung rugi sesuai dengan jumlah modal masing-masing.⁵

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis *syirkah abdan*, *syirkah abdan* merupakan dua orang atau lebih yang berserikat untuk

⁵ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam (fiqh muamalat)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet I, 2003), 163

menerima pekerjaan dengan ketentuan upah yang mereka terima dibagi menurut kesepakatan.

I. Metode Penelitian.

Data yang kumpulkan dalam skripsi ini adalah data yang berkaitan dengan penerapan Pasal 64-66 berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

1. Data yang Dikumpulkan

Berdasarkan rumusan masalah seperti yang telah dikemukakan di atas, maka data yang akan dikumpulkan sebagai berikut:

a. Ketentuan dan penerapan Pasal 64-66 berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan., meliputi:

- 1) Ketentuan Penerapan Pasal 64-66 berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan kontrak kerja di PT. Ciptaning Wira Raharja
- 2) Ketentuan-ketentuan yang berasal dari Al-Quran dan Hadits dalam hal ini yang berkaitan dengan *syirkah abdān*

2. Sumber Data

Sumber data yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini agar mendapat data yang konkrit serta ada kaitannya dengan masalah di atas meliputi data primer dan data sekunder yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer diantaranya:

- 1) Pasal 64-66 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Akad/kontrak kerja di PT. Ciptaning Wira Raharja.

b. Sumber Data Sekunder

Data ini bersumber dari buku-buku dan catatan-catatan atau dokumen tentang apa saja yang berhubungan dengan masalah yang akan dianalisis antara lain;

- 1) Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja (An introduction to outsorcing)*, Alihdaya Publishing, Jakarta 2008
- 2) Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009
- 3) Chairuman Pasaribu dan Surhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, sinar Grafika, Jakarta, 1994
- 4) Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

- 5) Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah III*, Darul Fath lil I'lam al-'Arabiyy, Kairo, 1990
- 6) Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahit*, Darul Kutb Al-'Ilmiyah, Beirut, 1992
- 7) 'Abdur Rahman Bin Sa'ad Dlarman, *Fiqih Pekerja Etika Bekerja Dan Mencari Riki Yang Barakah Menurut Al-Quran Dan Sunnah Nabi*, Pustaka Anisah, Cet I, Jakarta, 2005
- 8) Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Universitas Muhammadiyah, Cet I, Surakarta, 2004
- 9) Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat; Hukum Perdata Islam*, UII Press, Cet II, Yogyakarta, 2004

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10) Dan buku-buku lain yang berkaitan dengan masalah yang dibahas di atas

3. Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian pustaka (*bibliografi Research*), yaitu penelitian terhadap penerapan ketentuan *core business* dan *non core business* dalam *outsourcing* berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan studi pustaka penggalan data yang dilakukan melalui pembacaan dan dan kajian teks (*text reading*) yakni melakukan penelitian pustaka dengan mempelajari kitab-kitab atau buku-buku umum terutama tentang berkaitan dengan *outsourcing*.

4. Teknik Pengolahan Data

- a. *Organizing* yaitu menyusun data dengan sistematis yang diperoleh dari beberapa perusahaan dan ketentuan *core business* dan *non core business* menurut UU No.13 Tahun 2003 agar sesuai dengan perumusan masalah dalam penelitian ini.
- b. *Editing* yaitu memeriksa kembali secara cermat dari segi kelengkapan, keterbatasan, kejelasan makna, kesesuaian satu sama lain, relevansi dan keseragaman data.
- c. *Coding* yaitu usaha untuk mengkatgorikan data dan memeriksa data untuk relevan dengan tema riset.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Teknik Analisis Data

Setelah penulis mengumpulkan data yang dihimpun, kemudian menganalisisnya dengan menggunakan metode deskriptif analisis yaitu memaparkan data tentang *syirkah abdān* dalam hukum Islam yang dipakai untuk meninjau pada penerapan Pasal 64-66 berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 untuk diambil kesimpulan. Penulis menggunakan metode ini karena ingin memaparkan, menjelaskan dan menguraikan data yang terkumpul kemudian disusun dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

J. Sistematika Pembahasan

Guna mendapatkan gambaran yang jelas mengenai sistematika pembahasan dalam skripsi ini, penulis membagi dalam lima bab yang terdiri dari beberapa sub bab yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Memuat uraian tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan-batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori

Memuat tentang tinjauan hukum Islam yaitu yang memuat deskripsi tentang, *syirkah abdan* berdasarkan sumber-sumber pustaka yang mencakup tentang pengertian, dasar hukum, rukun dan syarat-syaratnya, hukum ketetapan dan berakhirnya perjanjian.

BAB III Data penelitian

memuat tentang ketentuan dan penerapan Pasal 64-66 menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang meliputi ketentuan Pasal 64-66 UU No. 13 Tahun 2003 dan penerapan Pasal 64-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketegakerjaan Di PT.Ciptaning Wira Raharja.

BAB IV Analisis

memuat tentang analisis terhadap hasil data penelitian yang terdiri dari Analisis hukum Islam Terhadap Ketentuan Pasal 64-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan analisis penerapan pasal 64-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. Ciptaning Wira Raharja.

BAB V Penutup

Yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

***SYIRKAH 'ABDĀN* DALAM HUKUM ISLAM**

A. *Syirkah Abdān*

1. Pengertian *Syirkah Abdān*

Syirkah berarti persekutuan¹, *ikhtilāf* yang berarti percampuran yakni mencampurkan harta seseorang dengan orang lain sehingga tidak mungkin untuk dibedakan. Secara istilah berarti akad antara orang-orang yang berserikat dalam hal modal dan keuntungan,² dalam hukum Islam *syirkah* dibagi menjadi dua bagian yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- a. *Syirkah amlāk* adalah dua orang atau lebih memiliki harta bersama tanpa melalui atau didahului oleh akad asy-*syirkah*
- b. *Syirkah uqud* adalah akad yang disepakati dua orang atau lebih untuk mengikat diri dalam perserikatan modal dan keuntungannya.³

Syirkah uqud terdapat empat macam *syirkah*, yaitu:

- 1) *Syirkah 'inān* adalah persekutuan antara dua orang dalam harta milik untuk perdagangan secara besama-sama, dan membagi laba atau kerugian bersama-sama.⁴

¹ Ahmad Warson Munawir, *Al-Munawwir Kamus Arab Indonesia*, h 715

² Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah* h, 174

³ Nasrun Haroen, *Fiqh muammalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, Cet I, 2000), 168

⁴ Rachmad syafei, *Fiqh Muammalah*, (Bandung: Pustaka Setia, Cet III, 2006)189

- 2) *Syirkah mufāwadah* adalah perserikatan dua orang atau lebih pada suatu objek, dengan syarat masing-masing pihak memasukkan modal yang sama jumlahnya serta melakukan tindakan hukum (kerja) yang sama.⁵
- 3) *Syirkah wujūh* merupakan bentuk perserikatan yang dihimpun bukan dalam bentuk modal atau skill akan tetapi dalam bentuk tanggung jawab.⁶
- 4) *Syirkah abdān* yaitu perserikatan yang dilaksanakan oleh dua pihak untuk menerima suatu pekerjaan, hasil yang diterima dari pekerjaan itu dibagi bersama sesuai dengan kesepakatan mereka berdua.⁷

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan *syirkah abdān* untuk meninjau permasalahan yang akan dibahas karena lebih memiliki korelasi jika dianalisis berdasarkan pengertian, rukun dan syaratnya.

Dalam hal ini Imam Syafi'i melarang *syirkah abdān* sedangkan Imam Abu Hanifah dan Fuqaha' malikiyah berpendapat bahwa *syirkah abdān* dibolehkan.

⁵ Nasrun Haroen, *Fiqh muammalah*, 169

⁶ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, Cet III, 2004), 82

⁷ Nasrun Haroen, *Fiqh muammalah*, 171

Para ulama' Syafi'iyah berpegang bahwa serikat dagang itu hanya berkaitan dengan harta, bukan dengan pekerjaan. Karena pekerjaan itu tidak bisa ditentukan batas-batasnya. Oleh karenanya, mereka berpendapat bahwa *syirkah abdān* merupakan sebuah kesamaran dan kapasitas kerja salah satu pihak tidak diketahui secara pasti oleh pihak lain.⁸

Imam Malik berpendapat bahwa syarat bagi *syirkah abdān* adalah kesamaan macam pekerjaan dan tempat.

Sementara imam Abu Hanifah berpendapat bahwa *syirkah abdān* itu dibolehkan, sekalipun jenis pekerjaannya berbeda.

Maka dapat disimpulkan bahwa *syirkah abdān* adalah kerja sama antara dua orang atau lebih untuk melakukan suatu usaha atau pekerjaan.

Hasilnya dibagi antaa sesama mereka dengan menetapkan persyaratan tertentu berdasarkan perjanjian seperti pemborong bangunan, dan lain-lain.

2. Landasan Hukum

Landasan *syirkah* terdapat dalam al-Quran dan hadist:

Allah berfirman dalam Quran surat *an-nisa'*:

فَهُمْ شُرَكَاءُ فِي الثَّلَاثِ

⁸ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahit*, (Beirut: Darul Kutb Al-'Ilmiyah, jilid III, 1992), 193

Artinya: "Mereka bersekut dalam yang sepertiga"(QS.annisa':12)⁹

وَإِنْ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَى بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَقَلِيلٌ مَّا هُمْ

Artinya: "sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebagian mereka berbuat zalim kepada sebagian yang lain kecuali orang-orang yang beriman dan beramal shaleh dan amat sedikitlah mereka ini".¹⁰(QS. Shad: 24)

Hadits diriwayatkan oleh Abu Dawud:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَفَعَهُ إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : إِنْ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ يَقُولُ : أَنَا ثَالِثُ الشَّرِّكَينِ مَا لَمْ يَخُنْ أَحَدُهُمَا صَاحِبَهُ فَإِذَا خَانَهُ خَرَجْتُ مِنْ بَيْنِهِمَا {رواه ابو داود }

Artinya: "Dari Abu Hurairah yang dirafa'kan kepada Nabi Saw. Bahwa Nabi Saw bersabda, "sesungguhnya Allah Swt. Berfirman, "aku adalah yang ketiga pada dua orang yang bersekut, selama salah seorang dari keduanya tidak mengkhianati temannya, aku akan keluar dari persekutuan tersebut apabila salah seorang mengkhianati"¹¹. (HR. Abu Dawud)

⁹ Departemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: Penerbit Diponegoro, Cet X, 2005), 80

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahannya*, 455

¹¹ Abu Dawud Sulaiman as-As'asy al-Sijistani , *Sunan Abi Dawud*, (Beirut: Darul Fikr, 1994), 127

3. Rukun dan Syarat *Syirkah*

a. Rukun *syirkah* adalah:¹²

- 1) *Sighat* (lafadz akad)
- 2) Orang (orang yang melakukan perkongsian)
- 3) Object akad/pokok pekerjaan (bidang usaha yang dijalankan)

b. Syarat umum *syirkah* adalah sebagai berikut:¹³

- 1) *Syirkah* itu merupakan transaksi yang bisa diwakilkan, artinya salah satu pihak jika bertindak hukum terhadap objek perserikatan itu, dengan izin pihak lain dianggap sebagai wakil seluruh pihak yang berserikat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- 2) Persentase pembagian keuntungan untuk masing-masing pihak yang berserikat dijelaskan ketika belangsungnya akad
- 3) Keuntungan yang diambil dari hasil laba harta perserikatan, bukan dari harta yang lain, yakni bagian masing-masing dari yang berserikat harus jelas, jika keuntungan tidak jelas maka menjadi *fasid* (rusak) sebab laba merupakan *ma'qud 'alaih* (salah satu rukun akad menurut jumhur)

c. Syarat *Syirkah 'Uqūd*

Syarat *syirkah 'uqud* terbagi atas dua macam yaitu syarat *'ām* (umum) dan syarat *khās* (khusus).¹⁴

¹²Suhrawardi K Lubis, *Hukum Perjanjian*, 76

¹³ Nasrun Haroen, *Fiqh muammalah*, 173

Mengenai syarat umum *syirkah 'uqūd* tidak jauh berbeda dengan syarat *syirkah* pada umumnya diantaranya:

- 1) Dapat dipandang sebagai perwakilan
- 2) Ada kejelasan dalam pembagian keuntungan
- 3) Laba merupakan bagian umum dari jumlah

Adapun syarat-syarat khusus pada *syirkah 'uqūd* menurut ulama' Malikiyah menganjurkan syarat untuk kesahihan *syirkah* itu, yaitu harus ada satu kesatuan usaha, mereka melarangnya kalau jenis barang yang dikerjakan keduanya berbeda, kecuali masih ada kaitannya satu sama lain, selain itu keduanya harus berada ditempat yang sama. Jika tidak berada ditempat yang berbeda maka *syirkah* ini tidak sah. Persyaratan lain adalah pembagian keuntungan harus sesuai dengan kadar pekerjaan dari orang-orang yang bersekutu.

Jika *syirkah abdān* ini berbentuk *mufāwīdah*, harus memenuhi persyaratan berikut ini, ulama Hanafiah menyebutkan beberapa syarat khusus pada *syirkah mufāwīdah*, diantaranya:

- a. Seriap '*aqid*' yang harus ahli dalam perwakilan dan jaminan, yakni keduanya harus merdeka, baligh, sehat dan dewasa.
- b. Ada kesamaan modal dari segi ukuran, harga awal dan akhir.

¹⁴ Rachmad syafei, *Fiqh Muammalah* 193

- c. Apapun yang pantas menjadi modal dari salah seorang yang berserikat dimasukkan dalam perkongsian.
- d. Ada kesamaan dalam pembagian keuntungan.
- e. Ada kesamaan dalam berdagang.
- f. Pada transaksi akad harus menggunakan kata *mufāwīdah*.

Persyaratan di atas harus terpenuhi pada perkongsian *mufāwīdah*, jika salah satu syarat tidak ada, perkongsian ini berubah menjadi perkongsian inan. Dan jika *syirkah abdān* berbentuk *syirkah inān*, hanya disyaratkan ahli perwakilan saja.

Hukum Ketetapan *Syirkah Abdān*

- a. Berbentuk *mufāwīdah* apabila *syirkah abdān* berbentuk *mufāwīdah*, setiap yang berserikat diwajibkan menanggung segala sesuatu yang berhubungan dengan perkongsian dan menanggung pekerjaan tersebut secara seimbang begitu pula dalam keuntungan dan kerugian.
- b. Berbentuk '*inān* ketetapan *syirkah 'inān* sebenarnya hampir sama dengan ketetapan pada ketetapan *syirkah mufawidhah* di atas apabila dihubungkan dengan keharusan menanggung pekerjaan secara baik. Satu pihak boleh saja menyuruh rekannya kapan saja, sebagai mana rekannya juga dapat meminta upah kapan saja, segi kebaikan dari *syirkah* ini

adalah dapat menuntut pekerjaan dari salah seorang yang berserikat untuk selanjutnya menjadi tanggung jawab bersama.

- c. Pembagian laba pada *syirkah* ini bergantung pada tanggungan bukan pada pekerjaan, apabila salah seorang pekerja sedang lainnya sedang pergi misalnya, maka upah tetap diberikan sesuai dengan persyaratan dengan yang mereka tetapkan.
- d. Penanggungan kerugian menanggung kerugian pada *syirkah* bergantung juga pada jaminan yang mereka berikan.

Ulama' Syafi'iyah, Imamiyah, dan Zafar dari golongan hanafiyah berpendapat bahwa *syirkah* semacam ini batal karena *syirkah* itu dikhususkan pada harta dan tidak pada pekerjaan, mereka beralasan antara lain bahwa perserikatan dalam pekerjaan mengandung unsur penipuan sebab salah seorang yang berserikat tidak mengetahui apakah temannya bekerja atau tidak, selain itu para pekerja juga dapat berbeda dari segi keahlian dan kemampuan, inilah yang dikatakan Imam Syafi'i bahwa *syirkah* ini merupakan suatu kesamaran yang kapasitasnya tidak dapat dipastikan.

4. Berakhirnya Akad

Syirkah merupakan transaksi yang menurut syara' hukumnya boleh (mubah), *syirkah* menjadi batal apabila:¹⁵

¹⁵ Ibid, 175

- a. Salah seorang *syārik* meninggal kecuali mempunyai ahli waris yang telah dewasa, tetapi apabila anggota syirkah lebih dari dua orang, yang batal hanyalah yang meninggal saja, *syirkah* akan berjalan terus pada anggota yang masih hidup.
- b. Salah satu pihak kehilangan kacakapan untuk ber-*tasharruf* (keahlian mengelola harta), baik karena gila maupunkarena lasan lainnya.
- c. Salah seorang diantara mereka membubarkan atau membatalkan, meskipun tanpa persetujuan pihak lainnya sebab *syirkah* adalah akad yang terjadi atas dasar rela sama rela dari kedua belah pihak yang tidak ada kementerian untuk dilaksanakan apabila salah satu pihak tidak menginginkan lagi. Hal ini menunjukkan pencabutan kerelaan *syirkah* oleh salah satu pihak.
- d. Salah satu dari mereka ditaruh dibawah pengampuan baik karena boros yang terjadi saat perjanjian *syirkah* tengah berjalan atau sebab yang lain
- e. Salah satu pihak jatuh bangkrut yang berakibat tidak berkuasa lagi atas harta yang menjadi saham *syirkah*. Pendapat ini dikemukakan oleh madzhab Maliki, Syafi'i, dan Hambali, Hanafi berpendapat bahwa keadaan bangkrut itu tidak membatalkan perjanjian yang dilakukan oleh yang bersangkutan.

- f. Modal para *syirkah* lenyap sebelum dibelanjakan atas nama *syirkah*, bila modal lenyap sebelum terjadi pencampuran harta hingga tidak dapat dipisah-pisahkan lagi, yang menanggung resiko adalah para pemiliknya sendiri, apabila harta lenyap setelah terjadi pencampuran yang tidak bisa dipisah-pisahkan lagi menjadi resiko bersama. Kerusakan yang terjadi setelah dibelanjakan, menjadi resiko bersama. Apabila masih ada sisa harta, *syirkah* masih dapat berlangsung dengan kekayaan yang masih ada.
- g. Salah satu pihak *murtad*.

BAB III

PENERAPAN PASAL 64 - 66 UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT.CIPTANING WIRA RAHARJA

A. Ketentuan Pasal 64-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketegakerjaan

Dalam Pasal 64 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang
ketenagakerjaan disebutkan:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada
perusahaan lainnya melalui penajjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa
pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”

Pasal 64 tersebut diatas merupakan salah satu pasal yang melegalisasi
perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*.

Alih daya (bahasa Inggris: *outsourcing* atau *contracting out*) adalah
pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke pihak (perusahaan) lain.
Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk
memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut.¹

Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya
bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13
Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, didalam prakteknya, ketentuan pnyediaan

¹ http://id.wikipedia.org/wiki/Alih_daya, 04 juni 2010

jasa pekerja yang diatur dalam peraturan diatas akhirnya memunculkan istilah *outsourcing* (dalam hal ini maksudnya menggunakan sumber daya manusia dari pihak luar perusahaan).

Pasal 65

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59.

- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Bunyi Pasal 65 diatas merupakan syarat-syarat dilaksanakannya perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*, dan dapat ditarik kesimpulan bahwa perjanjian emborongan pekerjaan dapat dilakukan denan perusahaan yang berbadan hkum dengan syarat-syarat sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
4. Tidak menghambat proses produksisecara langsung

Perusahaan penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan dngan proses produksi dipersyaratkan:²

1. Adanya hubungan kerha antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 225

2. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan [penyedia jasa pekerja, dibuat secara tertulis sesuai ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No-13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Pada pasal berikutnya adalah Pasal 66 yang berbunyi sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id
Pasal 66

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan /atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;

- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan produksi.

Dalam penjelasan Pasal 66 UU No.13 Tahun 2003 adalah: Yang dimaksud dengan *non core business* adalah kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan, kegiatan tersebut adalah usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha

tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh. Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *core business* adalah kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi atau pekerjaan pokok perusahaan, dan sebaliknya *non core business* adalah kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau hanya kegiatan penunjang saja, Sedangkan arti dari *outsourcing* adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui persahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.³

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dalam usahanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan harus mempekerjakan mereka dengan pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang (*non core business*) yang artinya tidak berhubungan langsung dengan proses produksi seperti dalam penjelasan Pasal 66 dan tidak dipekerjakan pada pekerjaan yang merupakan kegiatan pokok (*core business*) yang berarti berhubungan langsung dengan proses produksi. Itu artinya dalam penyediaan jasa pekerja/buruh perusahaan pemberi pekerjaan tidak boleh mempekerjakan pekerja/buruh untuk melkasanakan kegiatan pokok

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo persada,Ed Revisi 9, 2009),187

atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan penunjang, kegiatan tersebut diantaranya: *cleaning service, catering, security*/satuan pengamanan, dan lain-lain yang disebutkan dalam penjelasan Pasal 66.

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produk (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.⁴ Dalam sistem *outsourcing* para pekerja diberi tugas melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi sesuai penjelasan dalam Pasal 66.

Perbedaan pembiayaan bagi pekerja dengan sistem *outsourcing* dan pekerja dengan perjanjian waktu tidak tertentu (karyawan tetap) dapat dikatakan usaha untuk melakukan efisiensi biaya produk (*cost of production*) karena pekerja dengan sistem *outsourcing* mendapat upah lebih kecil dari pada pekerja dengan perjanjian waktu tidak tertentu (karyawan tetap).

Walaupun biaya (*cost*) sering disebut sebagai alasan mengapa sebuah perusahaan melakukan *outsourcing* atau alih daya, ternyata ini bukan

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)217

alasan terpenting. kekurangan dalam pengalaman atau pengetahuan perusahaan, ketahanan organisasi, kompetensi dan akses terhadap posisi-posisi yang langka adalah alasan-alasan terpenting dari *outsourcing*.⁵

Adapun alasan mengapa perlu *outsourcing*, sesuai dengan strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing*:⁶

a. Mempertahankan standar pelayanan kepada pelanggan

Alasan melakukan *outsourcing* adalah untuk tetap dapat mempertahankan standart palayanan perusahaan kepada pelanggan, karena ketidak mampuan pengusaha melakukannya sendiri.

b. *Share of wealth* (berbagi keuntungan dan kesempatan)

Alasan kedua ini sering dilakukan oleh perusahaan besar yang melakukan kemitraan dengan perusahaan menengah bukan karena ketidak ahlian melainkan memberi kesempatan perusahaan kecil untuk membantu produksi.

c. Tidak memiliki atau kurang pengalaman

Perusahaan yang belum cukup pengalaman dalam melakukan produksi, *outsourcing* merupakan salah satu solusinya.

d. Mempertahankan karyawan beretos tinggi

⁵ Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja, An Introduction to Outsourcing*, (Jakarta: Alihdaya Publishing, Cet I, 2008), 38

⁶ Ibid, 59

Pekerja *outsourcing* selama masa kontrak merupakan masa dilakukannya pelatihan agar menjadi pekerja yang produktif hingga menjadi pekerja permanen.

e. Pertimbangan efisiensi biaya

Penurunan biaya produksi atau biaya layanan dapat dilakukan dengan baik melalui *outsourcing*. Banyak keuntungan yang didapat perusahaan dengan melakukan *outsourcing*. Menunjukan kepada perusahaan ketiga yang lebih kecil, namun memiliki komitmen untuk belajar, menjalankan usaha dengan sungguh sungguh dan gigih adalah sebuah kolaborasi yang bagus.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Outsourcing awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru dibidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisiensi bagi dunia usaha.⁷

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 188

Berikut adalah beberapa keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan yang melakukan strategi bisnis ini:⁸

- a. Dengan melimpahkan hal-hal operasional pada pihak lain (dalam hal ini perusahaan *outsourcing*), perusahaan dapat meningkatkan fokus bisnisnya (*core business*), ini berkaitan dengan efisiensi kerja.
- b. *Outsourcing* membuat resiko operasional perusahaan dapat terbagi kepada pihak lain.
- c. Sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan lain, ini membawa dampak baik pada perusahaan pemesan *outsourced* karena pekerja tetap perusahaan bisa memfokuskan diri pada pekerjaan khusus mereka.
- d. Mengurangi biaya pengeluaran karena dana yang sebelumnya dipergunakan untuk investasi bisa difungsikan sebagai biaya operasional.
- e. Perusahaan dapat mempekerjakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten, karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah tenaga yang sudah terlatih.
- f. Mekanisme kontrol menjadi lebih baik bagi perusahaan pengguna tenaga *outsourcing* maupun perusahaan penyedia *outsourcing*.
- g. Mengembangkan kualitas tenaga *outsourcing*.

⁸ Priambada dan Maharta, *outsourcing versus serikat pekerja*, 74

Salah satu dampak dari *outsourcing* adalah pengusaha tidak perlu disibukkan dengan urusan yang tidak terlalu penting yang akan banyak memakan waktu seperti merekrut karyawan yang akan dipekerjakan karena hal tersebut bisa diserahkan kepada perusahaan yang khusus dibidangnya.

B. Penerapan Pasal 64-66 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT.Ciptaning Wira Raharja

Sesuai ketentuan yang berlaku dalam penyediaan jasa pekerja/buruh perusahaan pemberi pekerjaan tidak boleh mempekerjakan pekerja/buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, kegiatan tersebut diantaranya: pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja (*catering*), usaha tenaga keamanan atau satuan keamanan (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan, dan perminyakan serta usaha penyedia angkutan pekerja/buruh.

Pekembangan bisnis secara *outsourcing* sudah berlangsung lama, jauh sebelum diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, misalnya pada penyediaan jasa pengamanan atau *cleaning service*. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak dijelaskan pekerjaan yang tergolong dalam kegiatan utama suatu perusahaan sehingga dalam

kenyataannya sulit dibedakan mana kegiatan utama dan kegiatan penunjang perusahaan, contohnya: di suatu perusahaan yang memproduksi televisi, bisa dikatakan bahwa segala sesuatu yang berhubungan dengan pembuatan perangkat televisi merupakan bagian dari kegiatan utama perusahaan tersebut, mulai dari penciptaan perangkat elektronik, kabel, monitor, dan kotak rangka luar. Namun dalam kenyataannya, pembuatan boks dan monitor telah pula di-*outsourced* ke perusahaan lain.⁹

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data di PT. Morita Tjokro Gearindo yang terletak di Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta Timur, berdasarkan data yang diperoleh penulis bahwa pada tahun 2003 telah digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id mempekerjakan salah satu pekerja dari PT Ciptaning Wira Raharja di bagian Operator Teaming Gear (TMG) hingga tahun 2005 sesuai kontrak yang berlaku sesuai dengan SK No. 186/CWR/IV/-05 dan di tahun 2005 diangkat sebagai Karyawan tetap di bagian yang sama yakni berhubungan langsung dengan proses produksi, berdasarkan sumber yang didapat bahwa *Operator Timing Gear* adalah kegiatan utama (*core business*) dari PT. Morita Tjokro Gearindo karena pada bagian ini akan menghasilkan produk inti dari perusahaan yaitu *gear (spare part motor)*.¹⁰

Di PT Morita Tjokro Gearindo proses produksi diantaranya:

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 193

¹⁰ Sumber Data: Kontrak kerja pekerja PT. Ciptaning Wira Raharja dan PT Morita Tjokro Gearindo

Turning, Gear Cutting, Shaving, Gear Rolling, Heat Treatment, Grinding, sampai pada tahap akhir *Gear Honing*.

Bahwa bagian *Operator Timing Gear* terletak pada proses *Grinding*, yakni pada bagian yang berhubungan langsung pada proses produksi. Salah satu bentuk penyimpangan ini dapat dikatakan pelanggaran terhadap Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena tidak sesuai dengan maksud pasal tersebut yang tertulis dalam penjelasannya .

PT Ciptaning adalah salah satu contoh dari sekian perusahaan penyedia jasa *outsourcing* yang melakukan penyimpangan dalam menempatkan atau mempekerjakan pekerja di bagian *core business* yang semestinya ditempatkan di bagian *non core business*

Demikian, dunia *outsourcing* saat ini udah sedemikian beragam posisi kerja yang dijalankan para pekerja *outsource* sudah semakin banyak dan kompleks. Dari posisi sederhana yang biasanya bergerak pada hal yang bukan bidang usaha utama (*core business*) ke posisi-posisi strategis dalam sebuah perusahaan, dari yang sifatnya hanya mendukung dan menunjang jalannya perusahaan, seperti dalam hal pemasaran (*sales*), kebersihan (*cleaning service*), *laundry*, keamanan (*security*), *call center*, kurir, *collection*, dan lain-lain hingga pada posisi yang tidak lagi dapat disebut sederhana seperti audit yang dialihdayakan kepada akuntan publik, pengelolaan gaji karyawan, (*payroll service*), yang dialihdayakan kepada *payroll specialist*, *legal advisor* yang

dialihdayakan kepada firman, marketing komunikasi yang dialihdayakan kepada *public relation consultant*, *specific management development* yang dialihdayakan kepada *training company* /universitas, pencarian karyawan kaliber tingkat tinggi setingkat CEO yang dialihdayakan kepada *executive search company*, hingga pada pengalihdayaan satu bagian proses bisnis (unit) yang justru sangat kritical dan inti untuk sebuah bisnis tertentu, namun harus dapat tetap dilakukan karena pertimbangan khusus. Proses ini di kenal dengan sebutan *Business Process Outsourcing* (BPO).¹¹

Persaingan dan Kebutuhan yang sangat kompleks akan dunia bisnis berpengaruh pada sepaik terjang perusahaan itu sendiri mulai cara merekrut karyawan, proses produksi, atau pun pada bagian pemasaran semua kegiatan tersebut baik bersifat utama ataupun kegiatan penunjang saja, tidak semua perusahaan dapat mengelola sendiri namun memerlukan tenaga luar perusahaan yang akan dialihdayakan.

Ketetapan pada Pasal 64-66 UU n0. 13 tahun 2003 merupakan dasar atau landasan dari pelaksanaan *outsourcing*, dalam peraturan yang ada bahwa *outsourcing* hanya dapat dilaksanakan pada kegiatan penunjang perusahaan *non core business*, dalam hal itu batasan pelaksanaan hanya *non core business* pada *outsourcing*, menjadi kabur dalam praktek.

¹¹ Priambada dan Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*,¹⁹

Menurut Komang penulis buku *outsourcing* versus serikat pekerja dalam *outsourcing matrix*, berdasarkan pengalamannya bahwa keputusan pelaksanaan dalam pertimbangan *outsourcing* dan menerapkannya dibagi menjadi dua hal pokok: *Critical* dan *core*.

Menurutnya *critical* adalah bagaimana perusahaan itu *survive* dalam bisnisnya menyangkut pengelolaan perusahaan. Sedangkan *core* adalah bagaimana perusahaan eksis (keberadaan perusahaan itu sendiri). Sebuah keputusan *outsourcing* selalu dilakukan berdasarkan pada kedua situasi dinamis ini *critical* dan *core*, yang dapat dikategorikan kedalam empat area yang berbeda yaitu: *non critical* dan *non core*, *non critical* tapi; *critical* tapi *non core*, dan yang terakhir adalah *critical* dan juga *core*.

1. Kategori *non critical*–*non core*

Kategori ini adalah ketiadaan suatu proses dari perusahaan yang tidak mempengaruhi pelayanan pada para pelanggan disebut *Non Critical* sedangkan kemudahan untuk mengganti tugas pekerja yang tidak hadir di perusahaan maka dapat disebut *non core*.

Contohnya: Pada posisi *cleaning service* atau *office boy*, perusahaan tetap bisa beroperasi meskipun tidak hadirnya seorang *cleaning service* atau *office boy*, yang meskipun hari itu tidak didapat penggantinya langsung, pekerjaan dikantor tetap dapat berjalan dengan gangguan yang sangat minim.

2. Kategori *non core*– *critical*

Suatu kegiatan perusahaan yang bersifat *critical* namun *non core* bagi perusahaan tersebut karena dapat dialihdayakan kepada perusahaan lain.

Contohnya: Keadaan bahwa ATM harus tetap beroperasi adalah hal yang *critical*. Pengisian uang dengan tersebut jelas bukan *core*-nya sebuah bank.

Namun adalah *core* dari sebuah perusahaan *security*.

3. Kategori *non critical* – *core*

Semestinya sebuah posisi yang disebut *core*, harusah *critical* untuk sebuah perusahaan namun perkembangan yang sangat tajam dapat membuat sebuah posisi atau pekerjaan yang dulunya *critical* dan *core* menjadi *non critical* dan

tetap *core* dari perusahaan tersebut. Disini artinya *core* dari sebuah perusahaan tetap, namun hal-hal yang bersifat *critical* dipilih lagi sehingga ketergantungan atas proses tersebut dikurangi sehingga menjadi *non critical*.

Contoh: sebuah perusahaan *hamburger* yang menjadikan *hamburger* tetap sebagai *core produk*-nya namun roti itu akhirnya menjadi *non critical* karena roti bun bahan *hamburger* tidak lagi diproduksi sendiri oleh perusahaan tersebut melainkan sudah dialih dayakan kepada perusahaan lain.

4. Kategori *critical* – *core*

Dimana suatu kegiatan perusahaan menjadi *critical* dan *core* sebuah perusahaan.

Contoh: *call center*, *collection* merupakan kegiatan yang meana merupakan kegiatan *critical* dan *core bank*.¹²

Dapat diambil kesimpulan bahwa dalam dunia bisnis yang selalu berkembang secara dinamis ini, dalam sistem *outsourcing* tidak hanya dua macam jenis pekerjaan yang akan menjadi pertimbangan, dalam prakteknya para pelaku bisnis tidak hanya terpatok pada *core business* dan *non core business* saja namun lebih pada keahlian, keterampilan dan skill yang dimiliki oleh patner kerja perusahaan tidak peduli apakah kegiatan tersebut *core* ataupun *non core* namun keuntungan dan eksistensi perusahaanlah yang menjadi pertimbangannya.

Saat ini dalam matrixnya komang masih menyebutkan empat kategori yang menjadi pertimbangan *outsourcing* namun bisa jadi di masa yang akan datang akan muncul kategori-kategori baru yang akan menjadi prinsip dan pertimbangan suatu perusahaan untuk memakai sistem *outsourcing* dalam perusahaannya sesuai perkembangan dunia bisnis yang semakin hari semakin berkembang sangat pesat.

Penyimpangan ini tidak hanya terjadi di PT. Ciptaning Wira Raharja selaku perusahaan penyedia jasa namun juga terjadi hampir disetiap perusahaan penyedia dan pengguna tenaga kerja, misalnyanya: di suatu perusahaan yang memproduksi televisi, bisa dikatakan bahwa segala sesuatu yang berhubungan dengan pembuatan perangkat televisi merupakan bagian dari kegiatan utama

¹² Priambada dan Maharta, *outsourcing versus serikat pekerja*, 30-40

perusahaan tersebut, mulai dari penciptaan perangkat elektronik, kabel, monitor, dan kotak rangka luar. Namun dalam kenyataannya, pembuatan boks dan monitor telah pula di-*outsourced* ke perusahaan lain.¹³

Atau contoh lain di industri mobil-mobil besar didunia seperti Nissan, Toyota, dan Honda. Pada awalnya dalam proses produksi, *core business*-nya terdiri dari pembuatan desain, pembuatan suku cadang dan perakitan. Pada akhirnya yang menjadi *core business* hanyalah pembuatan desain mobil sementara pembuatan suku cadang dan perakitan diserahkan pada perusahaan lain yang lebih berkompeten, sehingga perusahaan mobil tersebut bisa meraih keunggulan kompetitif.¹⁴

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Praktik sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak ada *job security* serta tidak ada jaminan pengembangan karir, dan lain-lain.

Dengan demikian memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja/ buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.

Maka pengaturan *outsourcing* dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut peraturan dan oelaksanaannya dimaksudkan

¹³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 193

¹⁴ <http://panmohamadfaiz.com/category/outsourcing/> 13 november 2009

untuk memberikan kepastian hukum dan sekaligus memberikan bagi pekerja/buruh. Bahwa dalam prakteknya ada yang belum terlaksana sebagaimana mestinya adalah masalah lain dan bukan karena aturan itu sendiri. Oleh karena itu, untuk menjamin terlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk melindungi pekerja/buruh, diperlukan pengawasan ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat disamping perlunya kesadaran dan i'tikad baik baik dari semua pihak.

BAB IV

ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP PENERAPAN PASAL 64-66 UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. CIPTANING WIRA RAHARJA

A. Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 64-66 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ketentuan Pasal 64-66 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

merupakan dasar pelaksanaan perjanjian kerja suatu perusahaan dengan sistem *outsourcing* yang mana suatu perusahaan mengalihdayakan kegiatan usahanya kepada perusahaan lainnya baik melalui pemborongan maupun melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.

Core business merupakan kegiatan utama atau pokok dari suatu perusahaan yang nantinya akan menghasilkan produk utama perusahaan, menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pada Pasal 66 bagi para pengusaha tidak boleh memberikan kegiatan *core business* kepada pekerja *outsourcing*, melainkan hanya boleh melaksanakan kegiatan *non core business*, begitu juga sebaliknya kegiatan *core business* dilaksanakan bagi karyawan tetap atau *non outsourcing*.

Core business adalah kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, sedangkan *non core business* adalah kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, dicontohkan dalam penjelasan UU No.13 Tahun 2003 pekerjaan penunjang (*non core business*) adalah usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Dalam hukum Islam, sistem *outsourcing* yang menggunakan sistem pemborongan disebut *syirkah abdan* karena unsur rukun *syirkah* terpenuhi digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id diantaranya *sigat* (lafadz akad) yang tertuang dalam kontrak perjanjian, terdapat subjek (orang yang melakukan perkongsian) antara perusahaan dan pekerja borongan yang melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja yang disebutkan dalam rukunnya adalah objek akad/pokok pekerjaan (bidang usaha yang dijalankan), dan tentu saja dengan keuntungan yang telah disepakati.

Maka *outsourcing* memenuhi rukun *syirkah abdan* merupakan perserikatan yang dilaksanakan oleh dua pihak untuk menerima suatu pekerjaan yang akan dikerjakan bersama-sama, dicontohkan adalah serikat para buruh dalam mengerjakan pekerjaan, serikat tukang jahit dan lain-lain. Sedangkan hukumnya, secara garis besar, Imam Abu Hanifah dan fuqaha' Malikiyah

berpendapat bahwa *syirkah abdan* itu dibolehkan, tetapi Imam Syafi'i melarang¹ yang berpegang bahwa serikat dagang itu hanya berkaitan dengan harta, bukan pada pekerjaan. Karena pekerjaan itu tidak bisa ditentukan batas-batasnya. Oleh karenanya, mereka berpendapat bahwa *syirkah abdan* itu merupakan suatu kesamaran. Karena kapasitas kerja salah satu pihak tidak bisa diketahui secara pasti oleh pihak lain.

Sedangkan Imam Abu Hanifah berpegang pada kebolehan berserikat atas usaha (pekerjaan).² Dalam firmanNya:

فَهُمْ شُرَكَاءُ فِي الثَّلَاثِ

Artinya: "Mereka bersekutu dalam yang sepertiga" (QS. annisa':12)

Dalam hal ini adalah bahwa rukun *sigat* (lafadz akad) yang tertuang dalam kontrak perjanjian, rukun selanjutnya subjek (orang yang melakukan perkongsian) menurut pasal-pasal tersebut diatas bahwa subjeck dalam perjanjian ini adalah pihak perusahaan dan para pekerja, sedangkan pada object akad/pokok pekerjaan (bidang usaha yang dijalankan) adalah pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada para pekerja, dan keuntungan yang telah disepakati dalam UU No. 13 tahun 2003 pada Pasal 88, dan 89 mengatur tentang upah adalah bahwa upah

¹ Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahit*, (Beirut: Darul Kutb Al-'Ilmiyah, 1992 jilid III) 270

² Ibid, 271

³ Departemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahannya*, (Bandung: Penerbit Diponegoro, Cet X, 2005), 80

pekerja disesuaikan dengan kebijakan pemerintah yang menetapkan upah minimum baik wilayah provinsi ataupun kota (regional). Pasal tersebut berbunyi:

Pengupahan

Pasal 88

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk memenuhi penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang apat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pasal 89

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

- (2) Upah minuman sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minumanan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperlihatkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan /atau Bupati/Walikota.
- (4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Jika kita analisis cara pengupahan yang dipakai untuk para pekerja adalah sesuai UU No. 13 Tahun 2003 seperti tersebut diatas maka tidak sesuai dengan prinsip *syirkah* *abdān* yang penghasilan pekerja dihitung dengan keuntungan/laba, pembagian laba pada *syirkah* ini bergantung pada tanggungan bukan pada pekerjaan, apabila salah seorang pekerja sedang lainnya sedang pergi misalnya, maka upah tetap diberikan sesuai dengan persyaratan dengan yang mereka tetapkan. sistem pengupahan yang terdapat dalam pasal tersebut diatas adalah sama antara pekerja satu dengan pekerja yang lain sekalipun jenis pekerjaan yang para pekerja lakukan adalah berbeda posisi dan berbeda kemampuan.

Praktek seperti inilah yang dapat dikatakan menjadi alasan mengapa Ulama' Syafi'i, Imamiyah, dan Zafar dary golongan Hanafiyah berpendapat bahwa *syirkah* semacam ini batal karena *syirkah* itu dikhususkan pada harta dan tidak

pada pekerjaan. Mereka beralasan antara lain bahwa perkongsian dalam pekerjaan mengandung unsur penipuan sebab salah seorang bersekutu tidak mengetahui apakah temannya bekerja atau tidak, selain itu setiap orang juga berbeda kemampuannya.

Dalam hukum Islam Diriwayatkan oleh Ibnu Majah mengenai upah mengupah, bahwa Nabi saw bersabda:

عُطُوا ۖ لَا تُجِيرَ أَجْرُهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

“berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering”⁴

Upah mengupah dibagi atas dua macam, *ijārah* khusus dan *ijārah musytarik*, dalam menganalisis jenis perjanjian kerja bersama seperti pemborongan (*outsourcing*) maka lebih relevan pada *ijārah musytarik* karena *ijārah* dilakukan bersama-sama atau melalui kerja sama, hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.

⁴ Abi Isa Muhammad bin Isa Bin Surah, *Sunan Ibu Majjah*, (Beirut: Darul Fikr, Jilid 2, 1995), 20

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Penerapan Pasal 64-66 UU No.13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan di PT Ciptaning Wira Raharja

Pada prakteknya banyak dari para pengusaha tidak melaksanakan ketentuan sesuai dengan pasal Pasal 66 UU No.13 Tahun 2003 Bunyi pasal 66 tersebut adalah:

Ayat 1:

“Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.”

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada prakteknya yang terjadi adalah sesuai dengan kontrak yang ada bahwa di PT. Ciptaning Wira Raharja telah mempekerjakan pekerja di PT Morita Tjokro Gearindo di tahun 2003 hingga tahun 2005 pada posisi *Operator Timing Gear* yang merupakan posisi atau bagian yang berhubungan langsung dengan proses produksi atau disebut dengan *core business*.

Ini adalah salah satu bentuk penyimpangan dari aturan yang ada dalam hal ini adalah Pasal 66 UU NO. 13 Tahun 2003.

Sesuai dengan syarat umum yang dikemukakan oleh ulama' Malikiyah yakni kesahihan *syirkah* adalah harus ada kesatuan usaha maka jenis perjanjian ini dapat dikatakan tidak sah karena tidak ada kesatuan usaha antara pekerja satu

dengan pekerja yang lainnya artinya pekerjaan yang mereka kerjakan berbeda-beda.

Menurut ulama' Malikiyah pula hendaknya pembagian keuntungan harus sesuai dengan kadar pekerjaan dari orang yang berserikat. Namun tidak demikian, dalam prakteknya para pekerja diberi upah sama rata sesuai kebijakan upah minimum yang diterapkan oleh pemerintah ini menunjukkan bahwa penghasilan mereka tidak disesuaikan pada kadar pekerjaan, ini juga yang diutarakan oleh Imam Syafi'i bahwa kesamaran perbedaan pekerjaan inilah yang menyebabkan *syirkah abdān* dilarang karena kapasitas kerja yang tidak dapat diketahui secara pasti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Para pengusaha bertindak dalam hal ini dikarenakan kebutuhan dunia usaha yang harus mampu bersaing dalam kompetisi usaha.

Telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa dunia bisnis saat ini tidak hanya membutuhkan *core business* dan *non core business* saja sebagai dasar pertimbangan *outsourcing*, karena para pelaku usaha saat ini sudah banyak yang mengalihdayakan kegiatan perusahaan mereka dari kegiatan yang sifatnya penunjang saja hingga pada kegiatan yang sifatnya *core* dan *critical* dalam perusahaan.

Namun disisi lain, terdapat masalah yang timbul sejak UU No.13 Tahun 2003 ini disahkan, para pekerja/buruh secara lantang menyatakan penolakan, mulai dari pernyataan sikap, menyatakan menyampaikan draf tandingan, bahkan

sampai pada aksi jalan diberbagai kota dan kawasan industri yang melibatkan ribuan buruh, namun meskipun mendapatkan penolakan dari kaum buruh tetap saja UU No.13 Tahun 2003 ini dipaksakan berlaku oleh rezim penindas pekerja.

Masalah yang pokok dalam UU No.13 Tahun 2003 adalah menghilangkan jaminan hak pekerja, melegalisasi praktik sistem kerja kontrak ilegal dan *outsourcing*, melepaskan tanggung jawab, serta kewajiban negara untuk melindungi pekerja/ buruh dan mempertahankan hak atas pekerjaanya, mengebiri serikat pekerja/buruh dan melegitimasi, kebajikan upah murah, intinya substansi isi UU No.13 Tahun 2003 ini sangat merugikan dan tidak berpihak pada kaum pekerja/buruh dan keluarganya.semua perusahaan digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id ramai-ramai tidak lagi memakai pekerja tetap dan menggantinya dengan pekerja kontrak /*outsourcing*.⁵

Prinsip bermuammalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari mudharat dalam hidup masyarakat, dengan akibat bahwa segala bentuk muammalah yang merusak kehidupan masyarakat tidak dibenarkan, maka jika dalam prakteknya sistem *outsourcing* memberi dampak negatif maka hukumnya menjadi haram, yang merusak kehidupan masyarakat dapat disebut zalim terhadap sesama yang hukumnya haram.

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) 251

وَمَا لِلظَّالِمِينَ مِنْ نَصِيرٍ

“Dan bagi orang-orang yang zalim sekali-kali tidak ada seorang penolongpun”⁶ (QS al-Hajj:71)

Jika dipandang aturan tersebut berdampak negatif kepada masyarakat dan terbukti benar maka pemerintah harus benar-benar peduli dan mendengar aspirasi masyarakat, dan menindak lanjuti sehingga para pelaku usaha terutama pekerja tidak lagi dirugikan.

Ketentuan *outsourcing* pada pasal 64-66 UU N. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terbukti tidak lagi menjadi aturan yang mutlak bagi para pengusaha yang menggunakan jasa pekerja *outsourcing*, pada uraian bab sebelumnya telah dituliskan bahwa para pengusaha tidak lagi menggunakan ketentuan *core business* dan *non core business* sebagai pertimbangan mempekerjakan dan menempatkan para pekerja di bagian yang dibutuhkan.

Permasalahan ini tidak sepenuhnya kesalahan para pengusaha dimana kompetisi persaingan bisnis semakin tajam, sedangkan kebutuhan tidak lagi dapat ditunda-tunda oleh para pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut.

⁶ Departemen Agama RI, *Al- Quran dan Terjemahannya*,341

Dengan demikian dalam analisis penelitian ini terdapat permasalahan dan penyimpangan-penyimpangan baik dari perjanjian kerja pada Pasal 64-66 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 maupun cara pengupahan yang diterapkan bagi pekerja pemborong yang seharusnya dalam hukum Islam menggunakan pembagian penghasilan melalui keuntungan/ laba yang didapat

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ketentuan klasifikasi *core business* dan *non core business* dalam *outsourcing* menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah ketentuan perusahaan mengalihdayakan kegiatan usahanya kepada perusahaan lainnya baik melalui pemborongan maupun melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. *Core business* adalah kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, sedangkan *non core business* adalah kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
2. Latar belakang dari pada ketentuan klasifikasi *core business* dan *non core business* dalam *outsourcing* adalah mempertahankan standar pelayanan kepada pelanggan, berbagi keuntungan dan kesempatan, tidak memiliki atau kurang pengalaman, mempertahankan karyawan beretos tinggi, pertimbangan efisiensi biaya. Dan tujuannya adalah memperoleh keuntungan bersama , membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru dibidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisiensi bagi dunia usaha.
3. Berdasarkan konsep *syirkah abdan* dan *al-ijarah* maka *Outsourcing* hukumnya halal, sebagai dasar penerapann *outsourcing* yakni ketentuan

klasifikasi *core business* dan *non core business* menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pada Pasal 66, hukumnya mubah karena tidak ada dalil konkrit yang melarang dan dapat menjadi haram jika dapat berdampak *mudlarat* bagi masyarakat. Namun dalam penerapannya tidak sejalan dengan ketentuan yang ada karena kebutuhan dunia bisnis yang semakin berkembang sedangkan regulasi yang ada belum mampu memberikan perlindungan hukum.

B. Saran

1. Bagi pemerintah untuk lebih serius lagi memperhatikan kepentingan para pekerja yang seringkali dirugikan oleh kebijakan perusahaan, dan untuk dapat membuat peraturan yang lebih bijak dan adil baik kepada para pengusaha dan pekerja.
2. Bagi pengusaha untuk dapat memberikan hak pekerja dengan adil, tidak semena-mena dan taat kepada peraturan yang dibuat oleh pemerintah.
3. Bagi para pekerja untuk dapat melakukan tugasnya sesuai yang telah disepakati bersama sebagai kewajiban dan menuntut hak-hak yang seharusnya menjadi milik pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

‘Abdur Rahman Bin Sa’ad Dlarman, *Fiqih Pekerja Etika Bekerja Dan Mencari Riki Yang Barakah Menurut Al-Quran Dan Sunnah Nabi*, Pustaka Anisah, Cet I, Rembang, 2005

Abi Isa Muhammad bin Isa Bin Surah, *Sunan Ibu Majjah*, Darul Fikr, Jiid 2, Beirut, 1995

Abu Dawud Sulaiman as-As’asy al-Sijistani, *Sunan Abi Dawud*, Darul Fikr, Beirut, 1994

Abu ‘Isa Muhammad bin ‘Isa bin Saurah at-tirmizi, *Sunan Tirmizi*, Darul Fikr, Jilid IV, Beirut, 2005

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat: Hukum Perdata Islam*, UII Press, Cet II, Yogyakarta, 2004

Ahmad Ibnu Ali Ibnu Hajar al-Asyqalani, *Fathul Bari*, Darul fikr jilid 4, Beirut, 1995

Ahmad Warson Munawir, *Al-Munawir kamus Arab-Indonesia*, Pustaka Progresif Cet II, Surabaya, 2002

Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Universitas Muhammadiyah, Cet I, Surakarta, 2004

Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Sinar Grafika, Cet III, Jakarta, 2004

Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007

Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahit*, Darul Kutb Al-’Ilmiyah, jilid III, Beirut, 1992

Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja, An Introduction to Outsourcing*, Alihdaya Publishing, Cet I, Jakarta, 2008

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rajag Rafindo Persada, Ed Revisi 9, Jakarta, 2009

M Qurash Shihab, *Tafsir al-Misbah*, Lentera Hati, Vol 14, Tangerang, 1994

Nasrun Haroen, *Fiqh Muammalah*, Gaya Media Pratama, Cet I, Jakarta, 2000

Pandji Anoraga, *Psikologi kerja*, Rineka Cipta, Cet I, Jakarta, 1992

Rachmat Syafei, *fiqh Muammalah*, Pustaka Setia Cet III, Bandung, 2006

Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah jilid 3*, Darul Fath lil 'Ilāmi al-'Arabiy, Kairo, 1990

Solahuddin, *KUHPerdata*, Visimedia, Jakarta, 2008

Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Gema Insani Press, Cet I, Jakarta, 2002

Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, , Kesindo Utama, Cet II, Surabaya, 2008

Depatemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Penerbit Diponegoro, Cet. X, Bandung, 2005

Departement Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Edisi III, Jakarta, 2005

http://id.wikipedia.org/wiki/Alih_daya

<http://panmohamadfaiz.com/category/outsourcing>